



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACTORES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS EMPLEADOS DE CORPORACIÓN ARÉVALO YUMBLA E
HIJOS

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

AUTOR: KEILA NOHELIA PALAGUACHI TIMBI

DIRECTOR: ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PHD.

AZOGUES - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FACTORES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS EMPLEADOS DE CORPORACIÓN ARÉVALO YUMBLA E
HIJOS

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

AUTOR: KEILA NOHELIA PALAGUACHI TIMBI

DIRECTOR: ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PHD.

AZOGUES - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Keila Nohelia Palaguachi Timbi portadora de la cédula de ciudadanía N° **0106919830**.
Declaro ser el autor de la obra: **"Factores asociados a la motivación laboral de los empleados de Corporación Arévalo Yumbra e hijos"**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **08 de mayo de 2023**

F:


Keila Nohelia Palaguachi Timbi

C.I. 0106919830

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Ing. Juan Bautista Solis Muñoz, PhD.

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Factores asociados a la motivación laboral de los empleados de Corporación Arévalo Yumbla e hijos**", realizado por: **Keila Nohelia Palaguachi Timbi**, con documentos de identidad: **0106919830**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración de Empresas** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 08 de mayo de 2023



ING. JUAN BAUTISTA SOLIS MUÑOZ, PHD.
0301183539
DIRECTOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por ser mi guía durante todo este proceso, permitiéndome alcanzar esta meta tan anhelada.

Gracias a mi madre, Gladis; mis tías, Alba e Isabel; y hermana, Lisley, por su apoyo incondicional, sus consejos y por confiar en mí en todo momento, dándome fuerzas para continuar y cumplir con este objetivo de ser profesional.

Agradezco a mi tutor por instruirme a lo largo de este proceso y, por último, doy gracias a mi amigo Edison por ser incondicional y apoyarme en todo momento.

Keila Palaguachi

**Factores asociados a la motivación laboral de los empleados de Corporación
Arévalo Yumbla e hijos**

Keila Nohelia Palaguachi Timbi ¹ Ing. Juan Bautista Solis Muñoz, PhD. ¹ Universidad
Católica de Cuenca, keila.palaguachi@est.ucacue.edu.ec:

RESUMEN

En el ámbito empresarial se destaca que la motivación es fundamental para el adecuado desarrollo organizacional. Todas las entidades que conservan un alto nivel de motivación en sus trabajadores cuentan con un alto rango de satisfacción hacia los clientes. El objetivo principal del estudio es determinar los factores asociados con la motivación laboral de los empleados de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos, mediante una investigación aplicada. La literatura consultada y que fundamenta esta investigación gira en torno a las teorías de motivación existentes en el ámbito empresarial. El alcance de la investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional, de corte transversal, no experimental; además, de tipo no probabilístico e intencional, para lo cual, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, misma que se aplicó a una población de 48 empleados, por lo mismo, se utilizó la correlación de Pearson en atención a que la prueba fue paramétrica. Como resultados, se reconoce que existe correlación bilateral entre la motivación laboral y las variables independientes de liderazgo (0,700**), reconocimiento profesional (0,676**) y clima organizacional (0,700**) a un nivel de significancia estadística menor p-valor. En la Corporación Arévalo Yumbla e hijos los factores asociados a la motivación laboral de los empleados son: liderazgo, reconocimiento profesional y clima organizacional.

Palabras clave: Ecuador, liderazgo, motivación laboral, organización, reconocimiento laboral

Associated Factors with Employees' Work Motivation of “Arévalo Yumbla e hijos” Corporation

Keila Nohelia Palaguachi Timbi¹ Juan Bautista Solis Muñoz, Eng. Ph.D., 1 Catholic University of Cuenca, keila.palaguachi@est.ucacue.edu.ec:

ABSTRACT

In the business world, it is emphasized that motivation is fundamental for adequate organizational development. All entities that maintain high motivation in their workers have elevated customer satisfaction. Applied research, this study aims to determine the associated factors with employees' work motivation in the "Arévalo Yumbla e hijos" Corporation through applied research. The literature reviewed and underlying this research revolves around business world motivation theories. The scope is exploratory, descriptive and correlative, cross-sectional, and nonexperimental; furthermore, the study is also intentionally non-probabilistic, so the survey was utilized as a data collection technique applied to 48 employees; therefore, the Pearson correlation was used since the test is parametric. As a result, it was recognized that there is a bilateral correlation between work motivation and the independent leadership variables (0.700**), professional recognition (0.676**), and organizational environment (0.700**) at a lower p-value statistical significance level. In the "Arévalo Yumbla e hijos" Corporation, the associated factors with employee motivation are leadership, professional recognition, and organizational working atmosphere.

Keywords: Ecuador, leadership, work motivation, organization, labor recognition

Tabla de Contenido

AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
Introducción.....	1
Marco teórico.....	4
Teoría de las necesidades de Maslow (1943)	5
Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg (1959)	5
Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960)	5
Teoría de las expectativas de Vroom (1964)	6
Teoría de fijación de metas de Edwin Locke (1968)	6
Teoría ERG de Alderfer (1970)	6
Teoría motivacional de McClelland (1989).....	7
Estudios aplicados sobre la motivación laboral en contextos distintos	7
Metodología.....	10
Población, marco muestral y muestra	10
Validación del instrumento	11
Confiabilidad del instrumento.....	11
Resultados.....	12
Caracterización del perfil del sujeto de estudio	12
Prueba de Parametría	15
Histograma.....	15
Correlaciones	16
Discusión de los resultados de la investigación.....	16
Conclusiones.....	18
Referencias	20

Índice de tablas

Tabla 1	11
Tabla 2	15
Tabla 3	16

Índice de figuras

Figura 1.....	12
Figura 2.....	12
Figura 3.....	13

Figura 4.....	14
Figura 5.....	14
Figura 6.....	15

Introducción

En la actualidad, en el ámbito organizacional se reconoce una gran variedad de contextos que implican considerar la influencia que tienen los avances tecnológicos, la globalización y la apreciación del conocimiento dentro de los procesos empresariales. Es necesario destacar que, la motivación es fundamental para el adecuado desarrollo organizacional, pues este elemento se relaciona de manera directa con la satisfacción y las relaciones laborales. Todas las entidades que conservan un alto nivel de motivación en sus trabajadores cuentan con un alto rango de satisfacción hacia los clientes (Peña y Villón, 2018).

En materia de motivación, se indica que si los trabajadores se encuentran motivados rinden positivamente en las actividades designadas y valoran la organización. Además, fluyen nuevas estrategias de mejora y existe una mayor competitividad. De manera contraria, en ausencia de motivación laboral, los empleados no realizan de manera correcta y requerida sus responsabilidades, existe insatisfacción e incomodidad, resultando en el fracaso empresarial (Carrillo y Guevara, 2019).

Evia (2015) desarrolló un estudio a nivel mundial basado en: medir la motivación existente en cada país; brindar a los líderes un instrumento para la comparación de motivación de su equipo; y exponer las condiciones de trabajo para motivar a los trabajadores de cada nación. Para esto, se empleó una referencia de 13 países con una muestra mayor a 1000 trabajadores. Con la aplicación de encuestas, se obtuvo como resultado que los países con un mayor porcentaje de empleados motivados son: Estados Unidos y China con un 19%, India con el 17% y Brasil con un 16%, seguidos de Alemania, Australia, Gran Bretaña y México, con el 14%.

La motivación laboral es indispensable en el funcionamiento de las empresas, debido a que incrementa la productividad de los trabajadores. Por esta razón, se realizó

una investigación sobre el impacto de la competencia, autonomía y relación social de las personas en su motivación laboral. Para el estudio se analizó la información de 32614 individuos de 25 países, concluyendo que la autonomía y la relación social inciden de manera positiva en la motivación laboral y, de manera contraria, la competencia influye de forma negativa (Vo et al., 2022).

Gil y Gutiérrez (2021) afirman que, los factores asociados de manera significativa en la motivación laboral organizacional de Latinoamérica son: la identificación de una persona con una empresa, factores psicológicos (capacidades y adaptación) y factores sociodemográficos (incentivos y retribuciones), estos elementos generan satisfacción y sensación de logro en los trabajadores, incrementando el desempeño laboral y la posibilidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Para Vaca (2017), el nivel de importancia que se le da a los factores motivacionales es influenciado por las culturas y el contexto que se desarrolla dentro de cada país.

Quispe et al., (2020) reconocen que, en los gobiernos locales de Argentina, Chile y Ecuador, la motivación se relaciona con los altos salarios, el buen liderazgo, incentivos por el cumplimiento de metas y capacitaciones al personal, repercutiendo en el desempeño laboral de manera positiva. De modo contrario, en Venezuela, Perú, Colombia y Bolivia, la motivación no ha generado los resultados esperados, debido a que los colaboradores consideran su trabajo pesado y con una baja remuneración, además, no distinguen un liderazgo gerencial adecuado y no reciben capacitaciones para el desarrollo personal, todo esto genera una baja productividad.

En Ecuador, el enfoque empresarial se ha transformado a lo largo de los últimos años, pues actualmente existe una mayor valoración de las capacidades del talento humano dentro de las entidades. Motivar al personal para que mantenga un compromiso con la organización resulta imprescindible para el desarrollo de las diferentes

actividades operativas, a la vez, permite el alcance de los objetivos para el éxito organizacional. Por ende, es necesario reconocer las estrategias que promueven la motivación laboral en el personal de las empresas del país (Chóez y Vélez, 2022).

De la misma manera, en el contexto ecuatoriano, Vaca (2017) considera que, los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral de los servidores públicos son primordiales para el desarrollo de los procesos del servicio público. La dirección de la motivación de los individuos se establece como un tema de preocupación en las organizaciones. Por lo mismo, se desarrolló una investigación con el objetivo de determinar los factores correspondientes a la motivación laboral relacionados al comportamiento de los trabajadores del sector público del país, basándose en los factores expuestos en diferentes teorías de motivación. Se obtuvo como resultado que los factores más motivantes en el personal de las entidades públicas en Ecuador son: afiliación, necesidad de logro y reconocimiento.

En el ámbito local, específicamente en el cantón Azogues, las principales actividades económicas, son: productivas, de comercio y de servicios. De las cuáles, según el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censo (2010), el 52,1% de empresas existentes se dedican al desempeño de actividades comerciales, con un ingreso por ventas de USD 128 millones anuales. Una de las organizaciones comerciales de este sector es la corporación Arévalo Yumbla e hijos, cuya actividad principal es la venta de electrodomésticos y muebles para el hogar. Inició sus actividades en el año 2019, su sede principal se encuentra ubicada en el cantón Azogues, lugar en el que cuenta con un gran reconocimiento. Actualmente, posee sucursales en los cantones Biblián, Gualaceo y Sígig. En el principal centro comercial se emplea a 48 personas, mismas que corresponden a los sujetos de estudio del presente artículo.

El objetivo principal del estudio es, determinar los factores asociados con la motivación laboral de los empleados de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos, mediante investigación aplicada. El problema se basa en determinar ¿Cuáles son los factores asociados a la motivación laboral de los empleados de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos?

Marco teórico

La motivación puede ser definida como el comportamiento y el enfoque de los esfuerzos de un individuo hacia la satisfacción de una necesidad determinada, siendo un aspecto importante en varias áreas de la vida, tales como: laboral y educativa, pues conduce lo que una persona realiza para el logro de objetivos. El comportamiento motivado es decidido, direccionado y sostenido. Motivar a los empleados es considerada la actividad más desafiante para los gerentes, debido a que de esto depende que los colaboradores se esfuercen en sus responsabilidades laborales (Huilcapi et al., 2017).

La motivación personal y laboral se basa en diferentes factores, pues depende de cada individuo, el entorno, el ambiente o la percepción que se posea acerca de un contexto o situación específica (Vaca, 2017). Se relaciona de manera directa con la productividad de las empresas, ya que, las personas que se encuentran motivadas cuentan con una mayor sensación de pertenencia, logro y reconocimiento, lo cual incrementa el compromiso y la identificación de las personas con las organizaciones en las que laboran, dando como resultado un mejor desempeño laboral. Son varios los factores que originan la motivación laboral, por ejemplo, algunos individuos se motivan mediante las remuneraciones y otros lo hacen por medio del reconocimiento profesional (Erazo et al., 2022).

Existen diversas teorías que exponen los diferentes factores motivacionales, por lo que, en el ámbito empresarial, los directivos y colaboradores han desarrollado sensaciones de confusión al momento de determinar la forma más adecuada para llevar a cabo sus actividades laborales (Madero y Rodríguez, 2018). Es así como, en el presente estudio se realiza una breve revisión de algunas de estas teorías.

Teoría de las necesidades de Maslow (1943)

Es una de las teorías de motivación más reconocidas, pues pretende revelar los factores que promueven el comportamiento humano para la satisfacción de diferentes necesidades. Esta teoría expresa las necesidades mediante una pirámide, abarca cinco niveles que motivan a las personas, ubicando las siguientes necesidades de manera ascendente: fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y autorrealización. Se considera que, para cubrir las necesidades de alto nivel, primero se necesita satisfacer los niveles más bajos (Madero, 2022).

Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg (1959)

También conocida como la teoría de los dos factores. Expone que las personas se encuentran influenciadas por factores de satisfacción (motivación) e insatisfacción (higiene). Los elementos motivacionales intrínsecos al ámbito laboral son: el trabajo, la realización, la responsabilidad, y el desarrollo. Por otra parte, los factores de higiene o extrínsecos involucran: la administración, las políticas, las relaciones interpersonales, la seguridad laboral, las condiciones de trabajo, el clima laboral y el salario (López, 2005).

Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960)

Las teorías X y Y, identificadas por McGregor, son apreciadas como un referente en la administración, la motivación y el análisis de relaciones interpersonales entre jefe y trabajador. Estas teorías, basadas en actitudes, poseen particularidades contrastantes, pues la teoría X hace referencia a un estilo de liderazgo autoritario y la

teoría Y se centra en un liderazgo democrático. Estas se pueden ejemplificar en las siguientes interrogantes: ¿Es necesario ser amenazado para incrementar la productividad laboral? y ¿Las actividades laborales son desempeñadas por gusto y deseo de realizarlas correctamente y crean placer al saber que están hechas? (Madero y Rodríguez, 2018).

Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

Considerada como una de las teorías del siglo XX más reconocida sobre motivación laboral. Se fundamenta en la ideología de que las personas desempeñan sus funciones en relación con las perspectivas que generan sobre los resultados de sus labores. Además, para definir el rendimiento laboral se depende de tres variables psicológicas: expectativa, entendida como la vinculación entre los niveles esfuerzo con la finalidad de obtener un nivel de desempeño determinado; instrumentalidad, considerado como el valor otorgado al desempeño para alcanzar los objetivos deseados, pudiendo ser salarios, ascensos, entre otros; y la valencia, definida como el atractivo previsto para el individuo de los resultados que se pretenden conseguir (Guirado et al., 2019).

Teoría de fijación de metas de Edwin Locke (1968)

Esta teoría afirma que, el propósito de lograr una meta es uno de los orígenes básicos de la motivación laboral. A más de eso, las metas de los empleados deben ser alcanzables, de modo que se fije un interés por lograrlas. También deben ser complejas para estimular el esfuerzo y crear nuevas formas, alternativas o técnicas para el logro de resultados (De la Mora et al., 2022).

Teoría ERG de Alderfer (1970)

Esta teoría sustenta que, la motivación de los empleados de una empresa se fundamenta en satisfacer las necesidades jerárquicas propuestas por Maslow. Según Lourenco et al. (2017), en esta teoría no hay un orden específico para la satisfacción de

cada nivel de necesidad. No obstante, manifiesta que únicamente hay tres niveles de necesidades centrales basados en:

- Existencia: Pertenecientes a las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- Relación: Engloban las necesidades sociales y de estima.
- Crecimiento: Abarca las necesidades de estima y autorrealización.

Teoría motivacional de McClelland (1989)

David McClelland presenta la teoría motivacional basada en la existencia de tres necesidades básicas que impulsan la motivación laboral. Conforme a lo manifestado por Toro et al., (2016), estas son:

1. Necesidad de logro: Tiene la finalidad de alcanzar el éxito, evitando fracasos.
Las personas con motivación de logro se inclinan por trabajos en los que los resultados dependan de su propio esfuerzo, tengan un grado moderado de dificultad y puedan obtener retroalimentaciones inmediatas.
2. Necesidad de poder: Influir sobre los demás y controlar sus actividades y situaciones. Esta necesidad es la que más correlación tiene con una dirección eficaz.
3. Necesidad de afiliación: Corresponde a la necesidad de mantener relaciones interpersonales afectivas, mediante el aprecio y el apoyo.

Estudios aplicados sobre la motivación laboral en contextos distintos

A continuación, se describen los estudios aplicados en contextos distintos sobre las variables de investigación: liderazgo, reconocimiento profesional y clima organizacional.

El liderazgo hace referencia a la habilidad o capacidad de influir en los integrantes de una empresa para realizar acciones o desarrollar comportamientos con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales. De los estilos de liderazgo dependen

los resultados del desempeño y la satisfacción laboral (Bernasconi y Rodríguez, 2018). El liderazgo constituye el factor clave para impulsar la motivación laboral en el recurso humano (Checa y Rodríguez, 2018).

En el contexto peruano, se desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo directivo y la motivación laboral. Los resultados obtenidos indicaron que, las dos variables de estudio se encuentran linealmente asociadas con un coeficiente de correlación de 0,798 y una significancia estadística de 0,000, siendo menor al p- valor de 0,05. Por lo tanto, se entiende que el nivel de correlación entre variables fue positivo y muy fuerte (Moran et al., 2021).

Es una de las causas de satisfacción personal que promueve el entusiasmo de un individuo con su trabajo, se puede definir como la felicitación requerida por los trabajadores de manera periódica. Incide en la subjetividad, la motivación y el desempeño laboral, promoviendo el éxito organizacional, pues ayuda a los empleados a tener un mejor desenvolvimiento en sus labores (Parada, 2017).

En el entorno mexicano, se desarrolló un estudio para conocer la relación existente entre el reconocimiento profesional y la motivación laboral, teniendo como resultado que las dos variables cuentan con un coeficiente de correlación de 0,958 y una significación estadística menor al p- valor de 0.05 (Rodríguez et al., 2020).

De la misma manera, en el escenario mexicano, se obtuvo que las variables de reconocimiento y la motivación laboral se encuentran directamente relacionadas, dado que, se reconoce un coeficiente de correlación de 0,740 entre las dos variables manteniendo una significancia estadística inferior al p valor (Herrera et al., 2022).

Se trata de las particularidades del ambiente de trabajo, mismas que se perciben de manera directa e indirecta por los empleados. Este factor influye en el desempeño

laboral, la motivación y el comportamiento individual. El clima organizacional evidencia lo que ocurre en una empresa (Segredo et al., 2016).

En el contexto peruano, se encontró que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la motivación laboral, contando con un coeficiente de correlación de 0,84 y un nivel de significancia estadística de 0,05 (Moran et al., 2022).

En el contexto mexicano, se desarrolló un estudio para conocer el nivel de relación existente entre las variables antes mencionadas, obteniendo un coeficiente de 0,675 e indicando que se encuentra una influencia significativa entre las variables de estudio (Campos, 2013).

De la misma manera, en el contexto ecuatoriano, se encontró una relación positiva significativa entre las dos variables estudiadas, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,595 y un nivel significativo inferior al p valor (Banegas y Cardona, 2017).

Para Chóez y Vélez (2021), la motivación laboral puede definirse como una fuerza psicológica que estimula a los individuos para dar comienzo, continuar y perfeccionar sus obligaciones laborales.

En el ámbito laboral, son necesarios factores que motiven a los empleados a desarrollar sus labores de manera satisfactoria, pues el logro de los objetivos empresariales depende de la voluntad del recurso humano. Además, la cuestión motivacional se basa en los recursos disponibles para afrontar diversas situaciones y desafíos en las tareas, es por ello que mientras los trabajadores se encuentren más motivados, tienen mayores posibilidades de progresar laboralmente y desarrollar comportamientos de innovación. Como resultado en las empresas, la motivación es indispensable para alcanzar buenos resultados (Pizarro et al., 2019).

Para Ramírez et al., (2008), la motivación es un factor emocional para todo profesional, varias personas encuentran en su trabajo un refugio y se automotivan para incrementar su autoestima y el reconocimiento social y profesional. Se pueden identificar empresas con adecuadas estructuras, pero con un liderazgo que no posee habilidades motivadoras. Se destaca que, la motivación es un elemento interactivo y se debe generar de parte del jefe a los subordinados y viceversa.

Metodología

Se partió del paradigma positivista de Bunge (1999) que encuadra el tipo de investigación cuantitativo en la medida en que se aplicaron métodos, técnicas e instrumentos para medir el fenómeno de investigación (Hernández et al., 2016). La investigación de corte transversal, se basó en el estudio de variables en un momento específico y simultáneamente, y fue no experimental porque se tomaron los datos una sola vez sin manipular deliberadamente las variables. Tuvo un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, pues la finalidad fue explorar el comportamiento y las posibles relaciones entre las variables de estudio.

El estudio de tipo no probabilístico e intencional partió población finita compuesta por 48 empleados. Se aplicó el método científico. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el instrumento empleado fue el cuestionario validado mediante consenso de expertos. La fiabilidad de los ítems se calculó por coeficiente de Alpha de Cronbach. En cuanto a la recolección de datos, el cuestionario se aplicó de manera presencial, en donde los encuestados respondieron de forma anónima.

Población, marco muestral y muestra

La población de estudio fue finita, compuesta por 48 personas que laboran en la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. El marco muestral fue el listado de la nómina de

la empresa. El sujeto de estudio fue el empleado y trabajador. El objeto de estudio fue la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos.

Validación del instrumento

La validación del instrumento partió del diseño de un cuestionario conformado por 46 ítems y con 5 opciones de respuesta en base a la escala de Likert, de la siguiente manera: 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 4 (de acuerdo), y 5 (totalmente de acuerdo). Se sometió a consenso de expertos conformado por tres personas, adecuando los resultados según las calificaciones asignadas. Se descartaron los ítems cuyos puntajes fueron menores a 3.1 y se conservaron los apartados mayores a esta calificación, obteniendo un cuestionario compuesto por 44 ítems. Se midió la confiabilidad del instrumento resultante mediante la aplicación de una prueba piloto a 30 sujetos de estudio para luego calcular el Alpha de Cronbach de los resultados obtenidos en las respuestas de cada ítem.

Confiabilidad del instrumento

Tabla 1

Confiabilidad del modelo teórico por coeficiente de Alpha de Cronbach

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
Variables Independientes		
X1 = Liderazgo	7	0.875
X2 = Reconocimiento profesional	9	0.970
X3 = Clima organizacional	13	0.993
Variables Dependientes		
Y1 = Motivación laboral	15	0.997
Alpha de Cronbach de la escala general	44	0.990

Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2022)

En la tabla 1 se presentan los resultados de la prueba piloto, misma que estuvo compuesta por 46 ítems, de los cuales 31 apartados corresponden a las variables independientes y 15 a la variable dependiente. En cuanto al cálculo del Alpha de

Cronbach de cada variable para medir la confiabilidad del instrumento, los resultados obtenidos fueron: Liderazgo con 0,875, apartado en el que se eliminaron el primer y segundo ítem; Reconocimiento profesional con 0,970; Clima Organizacional con 0,993; y Motivación laboral con 0,997. El Alpha de Cronbach final obtenido del cuestionario general conformado por 44 ítems fue de 0,990.

Resultados

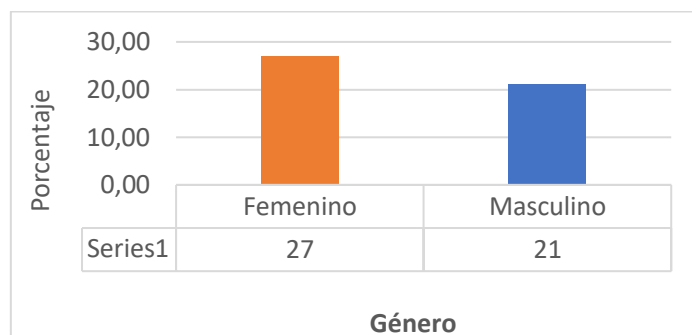
Caracterización del perfil del sujeto de estudio

Género

En la figura 1 se presenta el género de la población encuestada, de los cuales el 56% de las personas corresponden al género masculino y el 44% al femenino.

Figura 1

Género



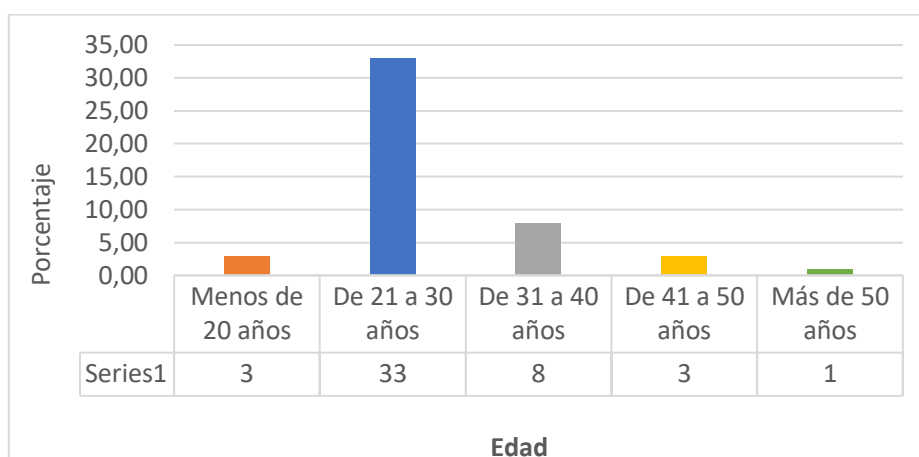
Nota. La figura muestra el género de los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Elaboración Propia.

Edad

En la figura 2, se exponen los resultados correspondientes a las edades de las personas encuestadas. El 6% cuenta con una edad menor a 20 años, el 69% posee una edad de entre 21 a 30 años, el 17% tiene de entre 31 a 40 años, el 6% indica que cuenta con un rango de edad de entre 41 a 50 años, mientras que el 2% señala que tiene una edad mayor a 50 años.

Figura 2

Edad



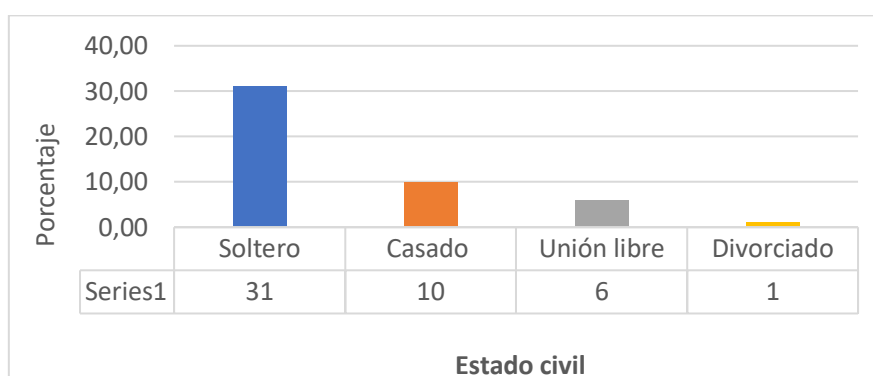
Nota. La figura muestra la edad que poseen los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Elaboración Propia.

Estado civil

En la figura 3, se observa que el 65% de las personas son solteras, el 21% son casados, el 12% viven en unión libre y, por otra parte, el 2% son divorciados.

Figura 3

Estado civil



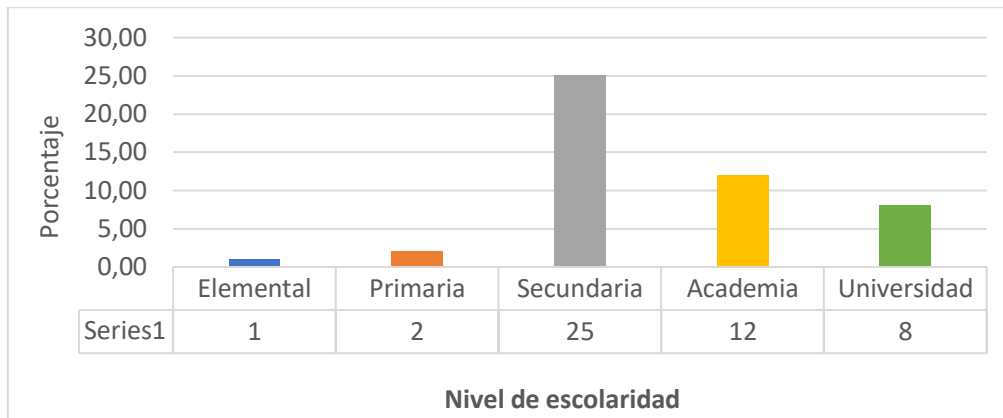
Nota. La figura muestra el estado civil de los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Elaboración Propia.

Nivel de escolaridad

Con respecto a la figura 4, se puede interpretar que, el 52% de los empleados cuentan con un nivel de escolaridad de secundaria, el 25% ha cursado una academia, el 17% posee una preparación universitaria, el 4% ha alcanzado al nivel de primaria y el 2% de las personas cuenta con una preparación elemental.

Figura 4

Nivel de escolaridad



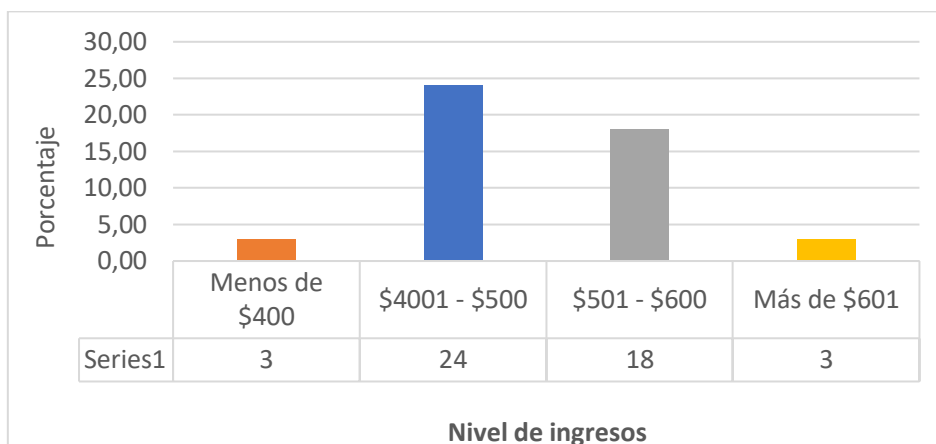
Nota. La figura muestra el nivel e escolaridad con el que cuentan los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Elaboración Propia.

Nivel de ingreso

En la figura 5, se representan los resultados del nivel de ingresos con los que cuentan los empleados encuestados. El 6% posee un ingreso menor a \$400; el 50% tiene ingresos que van desde \$400 a \$500 mensuales, el 38% cuenta con ingresos de entre \$501 a \$600; mientras que el 6% percibe ingresos mayores a \$601.

Figura 5

Nivel de ingreso



Nota. La figura muestra el nivel de ingresos mensuales que adquieren los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Elaboración Propia.

Prueba de Parametría

Como $n < 50$ se aplica el Test de Shapiro – Wilk, dando una distribución normal de los datos y en consecuencia se aplica la correlación de Pearson.

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_MotivaciónLaboral	,138	48	,024	,977	48	,449
Prom_Liderazgo	,147	48	,011	,961	48	,110
Prom_ReconocimientoProfesional	,069	48	,200*	,981	48	,613
Prom_ClimaOrganizacional	,076	48	,200*	,989	48	,917

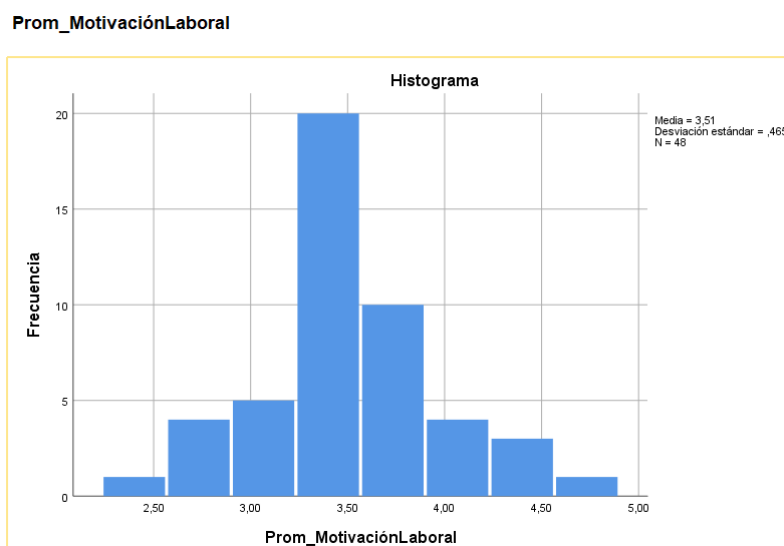
Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2022).

Histograma

En el histograma se aprecia que, las barras cuentan con un comportamiento equivalente a la curva normal, por lo que la variable dependiente correspondiente a Motivación Laboral cuenta con una distribución normal tal como se refiere en la figura 6, reconociendo el supuesto de normalidad.

Figura 6

Prueba de normalidad



Nota. La figura muestra la prueba de normalidad de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Corporación Arévalo Yumbla e Hijos. Fuente: Adaptado de SPSS (2022).

Correlaciones

Se aplicó la correlación de Pearson en atención a que la prueba es paramétrica, debido a que, según Mondragón (2014), esta herramienta mide el grado de asociación existente entre dos variables que cuentan con una distribución normal bivariada. En la tabla 3 se observa que existe correlación bilateral alta entre las variables independientes Prom_Liderazgo (0,700**), Prom_ReconocimientoProfesional (0,676**) y Prom_ClimaOrganizacional (0,700**) a un nivel de significancia estadística menor al 0,05 del p-valor. Por tanto, se puede afirmar que en efecto existe evidencia estadística para afirmar que existe asociación lineal bilateral entre las variables de investigación con Prom_MotivaciónLaboral que es la variable respuesta (Véase tabla 3).

Tabla 3

Correlaciones

		Prom_MotivaciónLaboral	Prom_Liderazgo	Prom_ReconocimientoProfesional	Prom_ClimaOrganizacional
Prom_MotivaciónLaboral	Correlación de Pearson	1	,700*	,676**	,700**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48
Prom_Liderazgo	Correlación de Pearson	,700**	1	,737**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48
Prom_ReconocimientoProfesional	Correlación de Pearson	,676**	,737**	1	,770**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48
Prom_ClimaOrganizacional	Correlación de Pearson	,700**	,756**	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48

Nota. Adaptado de las salidas del SPSS (2022).

Discusión de los resultados de la investigación

Para Villasana y Sánchez (2022), uno de los principales desafíos del nivel operacional es motivar a los trabajadores para que mejoren su productividad. Un empleado motivado desea trabajar y ser parte de un equipo de trabajo, le importa ayudar y animar a sus compañeros, es así que, los empleados se muestran seguros de sí mismos y se esfuerzan, demostrando actitudes positivas y deseables.

Ramírez et al., (2008) desarrollaron un estudio en una empresa manufacturera con el objetivo de determinar si la motivación laboral es un factor fundamental para el alcance de las metas de la organización. Por medio de la aplicación de encuestas a los colaboradores de esta empresa, se obtuvo como resultado que los empleados se encuentran en desacuerdo al considerar que los sueldos conforman la principal fuente de motivación, manifestando la existencia de otras fuentes de motivación, tales como: el reconocimiento laboral, la estabilidad de empleo y las oportunidades de crecimiento. Con este estudio se comprueba que el reconocimiento profesional es un factor que influye en la motivación laboral, pues se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,676 entre las dos variables.

Rivera et al., (2018) analizaron el impacto que genera la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los empleados del sector salud en Colombia, se resalta que es necesario formar un adecuado clima organizacional, involucrando características que fortalezcan las relaciones interpersonales y la salud emocional. Se evidencia una correlación positiva entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales (0,470), lo cual expone que mientras mejores sean las relaciones interpersonales más alta será la motivación laboral. Esto coincide con los resultados obtenidos en este estudio, pues también se obtuvo una correlación positiva (0,700) entre la motivación laboral y el clima organizacional.

Leo et al., (2016), desarrolló un análisis sobre la relación entre liderazgo y motivación laboral en los empleados de una empresa regional de Perú, mediante la aplicación de la correlación de Pearson. Se obtuvo como resultado una correlación de 0,635 afirmando que las dos variables se encuentran altamente correlacionadas. De la misma manera, en el presente estudio se encontró una correlación alta entre el liderazgo

y la motivación laboral (0,700), comprobando que el liderazgo dentro de una empresa es un factor indispensable que influye en la motivación de los trabajadores.

Por otra parte, se destaca la existencia de otros factores que influyen en la motivación laboral, por ejemplo, en una investigación realizada por Puma y Estrada (2020), se reconoce una correlación positiva entre la variable dependiente y el compromiso organizacional, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,759, concluyendo que, en cuanto más motivados se encuentren los empleados, mayor será el nivel de compromiso que mantengan hacia una empresa. Así mismo, Pizarro et al., (2019) afirman que dentro de las organizaciones es importante establecer el estado de Flow, caracterizado por generar que las personas posean la sensación de disfrute al desempeñar las labores diarias, los autores obtuvieron que el Flow y la variable de estudio presentan una correlación moderada (0,519).

Conclusiones

En la Corporación Arévalo Yumbla e hijos los factores asociados a la motivación laboral de los empleados son: liderazgo, entendido como la habilidad de un gerente de influir en los integrantes de una empresa para desarrollar comportamientos productivos con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización; clima organizacional, definido como el conjunto de aspectos que se identifican en el ambiente laboral y que influyen en la conducta de los empleados y; reconocimiento profesional, elemento que promueve el entusiasmo del personal en el trabajo, expresado a modo de felicitación.

Hoy en día, el beneficio económico ha dejado de ser la principal razón por la que los individuos valoran y tratan de mantener su plaza laboral dando lugar a otros factores motivacionales, tales como, el clima organizacional, reconocimiento profesional, liderazgo, seguridad en el empleo, oportunidades de crecimiento y aprendizaje, entre un

sin número más de factores dependientes de las diferentes percepciones y condiciones personales, siempre que les permitan a los trabajadores sentirse satisfechos dentro de la organización a la que pertenecen.

Es importante que, las empresas se preocupen por motivar al capital humano. La motivación laboral constituye un elemento fundamental para asegurar el éxito de una empresa, pues de esta depende que los empleados se involucren completamente en las actividades que desempeñan, genera el sentido de pertenencia con el lugar de trabajo y anima al incremento de la productividad.

Referencias

- Banegas, C. y Cardona, C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *Podium*, 101-129.
- Bernasconi, A. y Rodríguez, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Bunge, M. (1999). *Buscar la filosofía en las ciencias sociales*. siglo xxi.
- Campos, J. (2015). Motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa emblemática “San José”–CHICLAYO, 2013. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 2(1).
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2019). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17).
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28), 7-32.
- Checa, V. y Rodríguez, T. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en SERLI Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016.

Revista de Comunicación de la SEECI, (44), 155-170.

<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>

Chóez, M. y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(4), 88-107.

<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>.

De la Mora, A., Segovia, A. y Hernández, O. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143-152.

<https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>

Gil, E. y Gutiérrez, S. (2021). *Factores asociados a la motivación laboral en organizaciones de Latinoamérica una revisión sistemática*.

Guirado, D., García, M. y Ros, A. (2019). La motivación laboral: una revisión de la literatura. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 4(11), 14.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.

Herrera, D., Figueroa, E. y Villareal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 294-314. <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n82.5273>

Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.

<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010). *Censo Nacional Económico 2010*.

Quito- Ecuador.

Erazo, P., Escobar, A. L. y Pineda, S. (2022). Motivación de los empleados:

importancia, evolución y enfoques usando análisis cuantitativo. *Clío América*, 16(31), 767-782. <https://doi.org/10.21676/23897848.4907>

Evia, M. (2015, julio 14). Qué motiva a los trabajadores en cada país. *Expok*.

<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>

Leo, E., De los Santos, K., Tacora, B., Manchego, A. y Parihuana, W. (2016). Análisis

de la relación entre liderazgo y motivación laboral del personal de una

organización empresarial regional. *Newman Business Review*, 2(2), 72-77.

<https://doi.org/10.22451/3002.nbr2015.vol1.1.4004>

López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de

Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>

Lourenco, S., Capucho, F. y Ribeiro, P. (2017). ¿Nos comunicamos? Revisión teórica

sobre la relación entre la comunicación interna en las organizaciones y la

motivación de los empleados. *Gestión y Desarrollo*, (25), 27-53.

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación

con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y*

Administración, 68(1), 377.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>

- Madero, S. y Rodríguez, R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Moran, Y., Gamarra, R., Romero, Á. y Flores, W. (2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo secundario: Array. *Maestro Y Sociedad*, 18(3), 860–868.
- Moran, Y., Jayo, R., Chuyma, M. y Rios, L. (2022). Motivación laboral y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “San Fernando” de Manantay-Ucayali. *Innova Shinambo*, 3(1), 11-20.
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 7(14), 42-56.
- Peña, H. y Villón G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.
- Puma, M. y Estrada E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe Cuellar, Y., Quispe Diaz, K. y Valdez, D. (2020). *Motivación y desempeño laboral en las entidades de gobiernos locales en Latinoamérica.*

- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16).
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R. y Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A. y Valencia, M. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95-137.2
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>

Villasana, R. y Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49), 16-34.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i49.2092>

Vo, T., Tuliao, K. y Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Ciencias del Comportamiento*, 12(2), 49.

<https://doi.org/10.3390/bs12020049>

Keila Nohelia Palaguachi Timbi portadora de la cédula de ciudadanía N° **0106919830**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“Factores asociados a la motivación laboral de los empleados de Corporación Arévalo Yumbra e hijos”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 08 de mayo de 2023

F: 

Keila Nohelia Palaguachi Timbi

C.I. 0106919830